¿Qué es el Contrato Administrativo de Servicios (CAS)?

Clasificación de los Trabajadores CAS

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín – Miembro Honorario del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo - Socio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

¿Qué es el Contrato Administrativo de Servicios?

Art 3 D. Leg. 1057	Modificado Art. Único Ley 32563 (Publicado 23-03-2026)
• El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, **no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.**	• El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado **como único empleador**. Se regula por la presente norma **y supletoriamente por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en lo que le favorezca al trabajador**.

Estado como único empleador

"La sanción por falta disciplinaria que se hubiera impuesto a un servidor o funcionario se mantendrá vigente y podrá ser ejecutada aun cuando el mismo se haya vinculado laboralmente con la misma u otra entidad, en tanto en ambas entidades pertenezcan al régimen del Decreto Legislativo 276, **en aplicación de la noción Estado empleador único**. La desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de noción del Estado único empleador (728 y CAS) no afecta la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, mientras que la ejecutividad deberá ser analizada caso por caso. Por lo tanto, la sanciones de suspensión sin goce de haber y destitución impuestas a un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo 728 no podrán ejecutarse en caso varíe al régimen del Decreto Legislativo 1057 o viceversa **debido a que en estos regímenes laborales no existe la noción de Estado empleador único** y el poder disciplinario tiene como escenario ineludible la relación laboral, efectuándose la contratación del personal de forma autónoma y generando en la institución vínculos independientes a los anteriores" (Informe Técnico 149-2017-SERVIR/GPGSC).

Potestad disciplinaria – Empleador único

Sanción de suspensión y destitución del servidor CAS en la entidad A

- No puede vincularse en otras entidades bajo el régimen CAS (empleador único)
- No puede vincularse en otras entidades bajo el régimen 276 (empleador único)
- Si puede vincularse en otras entidades bajo el régimen 728 (no tiene la noción de empleador único)

Beneficios de indicarse que el Estado es único empleador (i)

El trabajador CAS presta servicios para el Estado en su conjunto, no para una entidad específica. Beneficios vía interpretación:

1. **Continuidad de la relación laboral pública**. Reconocimiento de la continuidad laboral aún cuando el trabajador CAS cambie de una entidad a otra en los tres (3) niveles de gobierno.

2. **Acumulación de tiempo de servicios**. Los periodos de prestación de servicios en una entidad se suman a los periodos de prestación de servicios en otras entidades (útil: indemnización – plazo máximo 5 años).

3. **Desplazamientos de personal**. El trabajador CAS puede ser desplazado no solo dentro de su entidad, sino a otras entidades. Se genera el derecho a impugnar contratos sucesivos como fraude laboral.

Beneficios de indicarse que el Estado es único empleador (ii)

El trabajador CAS presta servicios para el Estado en su conjunto, no para una entidad específica. Beneficios vía interpretación:

4. Desnaturalización por mayor tiempo de servicios. La función administrativa en varias entidades pública es permanente por los años prestados como trabajador CAS temporal.

5. Responsabilidad estatal. Siendo el obligado último el Estado – Empleador, los beneficios laborales económicos se exigen al Estado, no solo a la entidad.

Beneficios de indicarse que el Estado es único empleador (iii)

El trabajador CAS presta servicios para el Estado en su conjunto, no para una entidad específica. Beneficios vía interpretación:

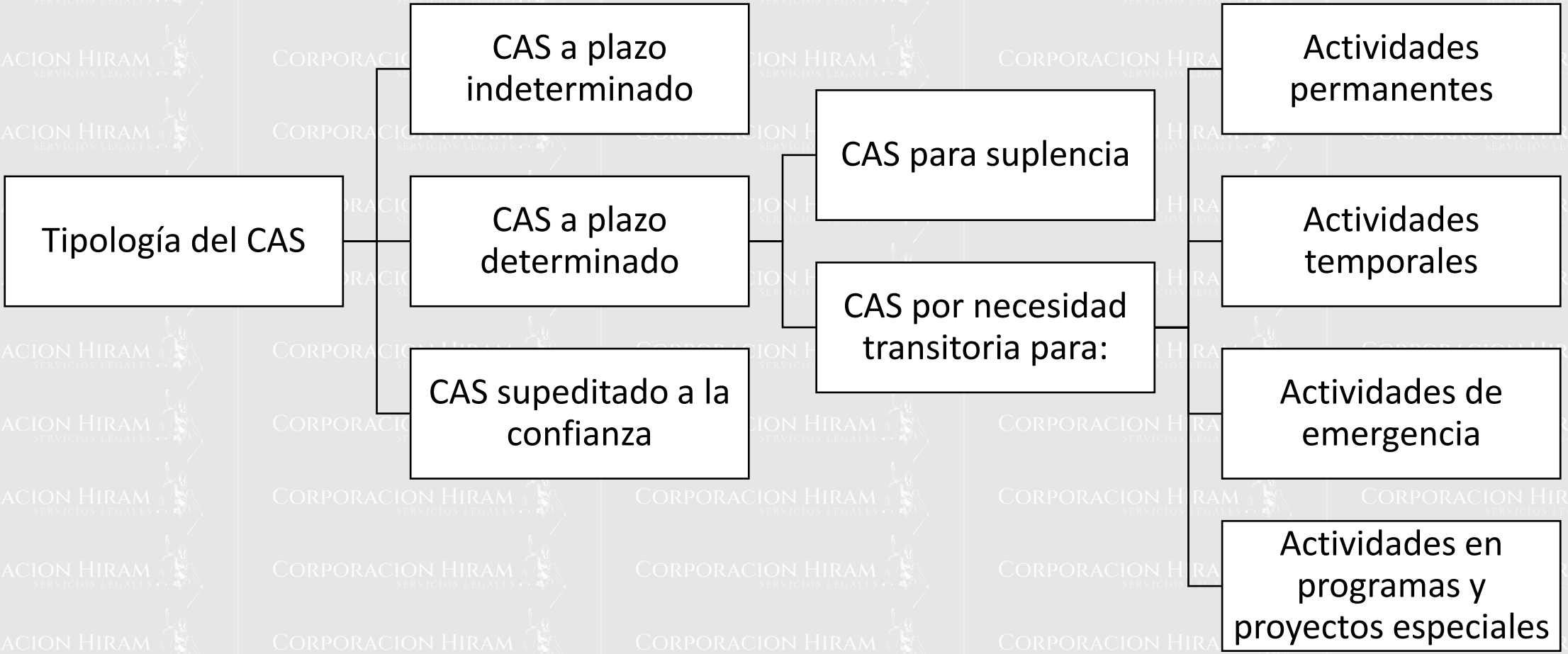
6. Igualdad de trato en el empleo público. Igual trato no solo entre trabajadores CAS de una entidad, sino entre trabajadores CAS de otras entidades, si dos trabajadores CAS en distintas entidades ejercen las mismas funciones, pueden exigir igual trato en derechos laborales económicos o no económicos.

7. Supletoriedad de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057. Se facilita la aplicación de las disposiciones del servicio civil a todo el Estado – Empleador. Expansión de los derechos previstos en la Ley 30057 por serles más favorables a los trabajadores CAS [derechos - licencias]

Derechos previstos en la Ley 30057 (art. 35)

a) Percibir una compensación.	b) Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de 30 días por cada año completo de servicios.	c) Jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo.	d) Descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas, como mínimo.
e) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.	f) Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.	g) Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias.	h) Seguridad social en salud y pensiones.
i) Gozar de los derechos prevista en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	j) Seguro de vida y de salud.	k) Ejercer la docencia o participar en órganos colegiados percibiendo dietas.	l) Contar con la defensa y asesoría con cargo a los recursos de la entidad para su defensa.

Tipología del CAS



CAS a plazo indeterminado

CAS a plazo indeterminado.

- CAS, que previo concurso público de mérito, se celebra por tiempo indeterminado para el desarrollo de actividades permanentes.
- Se admite el CAS a plazo indeterminado solo bajo dos (2) condiciones:
  - Concurso público
  - Actividades permanentes

Requisito del concurso público de méritos

Contrato indeterminado **con concurso público**

- Principio de mérito
- Garantiza la igualdad de acceso al empleo público
- Impide el ingreso por fraude o informalidad

Contrato indeterminado **sin concurso público**

- Nulidad del contrato
- Procedimiento irregular

Objeto: actividades permanentes

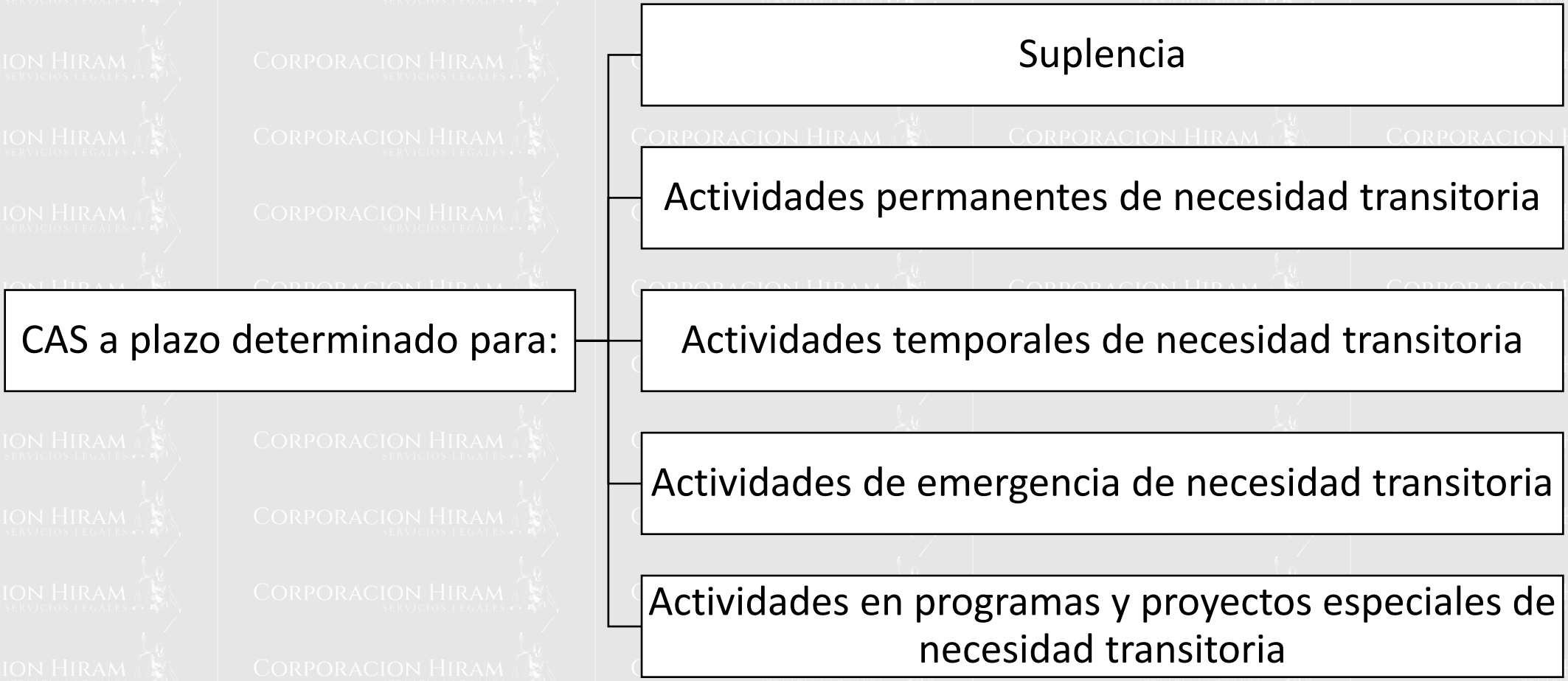
Actividades permanentes – Principio de primacía de la realidad

Concepto abierto – Se define caso por caso

Concurso simulados

Uso indebido del CAS temporal para funciones permanentes

CAS a plazo determinado



Temporalidad

La temporalidad del contrato CAS debe estar justificada por una “necesidad transitoria”.

- Si la necesidad transitoria no existe o es ficticia se incurre en nulidad

CAS a plazo determinado no es libre, está tipificado.

- Solo procede cuando hay una causa objetiva, verificable y transitoria

Si no se acredita la causa objetiva el contrato es nulo

- La carga de la prueba de la justificación recae en la entidad pública

Suplencia

Reemplazo de un titular temporalmente ausente

- La duración depende de la ausencia del titular
- Es la excepción al tope de 5 años (plazo máximo de la contratación temporal)
- Caso: Titular en licencia sin goce de remuneraciones por 18 meses, CAS por suplencia durante ese periodo, aunque supere un año fiscal vía renovaciones.

Actividades permanentes de necesidad transitoria

La función es permanente, pero la necesidad concreta es transitoria (subidas de trabajo, contingencias operativas)

Exige motivación reforzada: ¿por qué es transitorio?

Caso: Área de contabilidad (permanente) enfrenta cierre extraordinario por auditoría externa, se requiere CAS temporal para reforzar equipo por seis (6) meses.

La permanencia de la función es diferente de la permanencia de la necesidad

Si el “refuerzo” se vuelve permanente año tras año, la causa desaparece.

Actividades temporales de necesidad transitoria

Tanto la actividad como la necesidad son temporales

- Temporalidad “pura”
- Digitalización de archivos durante ocho (8) meses, el CAS temporal es válido hasta culminar la tarea.

Emergencias de necesidad transitoria

Situaciones extraordinarias, imprevisibles y urgentes (desastres, crisis sanitarias)

- Requiere justificación objetiva de la emergencia (actos de declaración, informes técnicos)

La necesidad flexibiliza, pero no elimina control

- Caso: Inundación que afecta infraestructura municipal, CAS para brigadas de respuesta por el tiempo que dure la contingencia.

Programas y Proyectos especiales

Vínculos sujetos a programas / proyectos con inicio y fin, con financiamiento específico.

- La temporalidad deriva del ciclo de vida del proyecto

Riesgo de fraude: “proyectos” que se renuevan indefinidamente para cubrir funciones estructurales

- Caso: Proyecto de inversión pública con horizonte de 24 meses, CAS vigente mientras el proyecto esté vigente.

Renovaciones

Cada renovación anual exige:

- 1. Persistencia de la causa; y,
- 2. Disponibilidad presupuestaria

Límite general: 5 años (excepto suplencia)

Uso indebido

Si la entidad

- Invoca causa inexistente, o
- Mantiene una “transitoriedad” ficticia

Se activa

- Nulidad (total o parcial)
- Indemnización tasada (1.5 RM/año, tope 12)

Carga de la prueba

Qué debe probar la entidad	Qué puede probar el trabajador
• Documento que define la causa (resolución, informe técnico) • Temporalidad concreta (plazo, hitos) • Vinculación del puesto con esa causa	• Permanencia real de la necesidad (años, mismas funciones) • Renovaciones mecánicas sin nueva motivación • Uso del CAS para plaza estructural

CAS supeditado a la confianza

Para realizar actividades en el entorno directo e inmediato de los funcionarios o directivos públicos a cuya permanencia está condicionada.

- Ingresa sin concurso público de méritos
- Sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa
- Sujeto a la acreditación de los requisitos mínimos del puesto

Requisitos

- CAS confianza
  - Entorno directo de funcionarios
  - Sin concurso
  - Por decisión discrecional
  - Con requisitos mínimos del puesto

Excepción al principio de mérito

Se permite ingresar sin concurso público

- Excepción expresa al principio de mérito

La discrecionalidad no es arbitrariedad, debe haber razón funcional (entorno directo)

- Debe poder explicarse por qué ese puesto requiere confianza

Caso: Asesor de despacho ministerial, designación directa válida, sin concurso

Muchas gracias

Abogado

José María Pacori Cari

Contacto

corporacionhiramsl@gmail.com

Despacho de Abogados

Corporación Hiram Servicios Legales

Teléfono móvil

959666272